

Nombre de alumno: Fabiola Méndez García

Nombre del profesor: María Verónica Román Campos

Nombre del trabajo: Análisis

Materia: Psicología Organizacional

Grado: 6°

Grupo: A

ANÁLISIS DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Hace tiempo atrás trabajé como mesera en una Franquicia de café en el turno de la tarde. Ambos turnos tenían que dejar todo limpio antes que el otro iniciara su jornada. En una ocasión nos citaron a una junta media hora antes de que iniciara nuestra jornada laboral, en ella el jefe nos explico que la jefa de barra del turno matutino se había quejado de que el turno vespertino dejaba muy sucio los baños, el piso e incluso algunos utensilios de la cocina. Por mi parte traté de explicarle al jefe que era algo totalmente falso y que incluso nosotros comenzábamos a hacer aseo 1h antes de la salida con tal de que todo quedara limpio. Finalmente, solo nos llamaron la atención en cuestión de la limpieza y en la convivencia, ya que el jefe veía que no nos llevábamos bien, pero que no era motivo para estarnos saboteando entre nosotros.

A). En el caso de mis compañeros y yo siempre mantuvimos rasgos como la responsabilidad, apertura a la experiencia e incluso la extraversión, ya que si bien habían existido conflictos anteriores nunca nos rebajamos a pelear. Por parte de la jefa de barra siempre fue muy autoritaria pues, aunque no era nuestra jefa siempre nos exigía más que a los de su turno, además era demasiado exigente.

Aunque nosotros siempre cumplimos con nuestro trabajo y actividades siempre buscaba algo más para afectarnos, lo que dañó la convivencia entre el turno matutino y vespertino, ya no había confianza y el ambiente laboral se dañó por completo.

B). Existieron errores de percepción como los estereotipos, pues la jefa no confiaba en nosotros por la edad que teníamos, en su mayoría éramos de 18 y 19 años, mientras que ella tenía 28 años. Nos trataba como niños y como si fuéramos menos que ella por el simple hecho de la diferencia de edad.

El trato entre colaboradores y jefa de barra cambió por completo, pues en ambas partes se sentía la tensión del ambiente, palabras cortantes, saludo poco intencional, entre otras cosas más.

C). Por lo mismo, se desarrollaron actitudes como la intención de rotación, pues constantemente los colaboradores renunciaban, se presentaban a trabajar desmotivados, a

veces había falta de compromiso en la puntualidad pues llegaba el momento que solo se presentaban en lo que conseguían otro trabajo.

D) Es de suma importancia contratar personas que su personalidad, habilidades y destrezas se adapten al puesto que se les asigna. En este caso, la Jefa aunque es autoritaria no cumple con la habilidad del liderazgo, pues lo que se busca es que los jefes motiven, guíen y encaminen a los colaboradores en sus actividades.

Como Psicólogos Organizacionales podríamos intervenir directamente con el Jefe (gerente) pues es quien no está prestando atención a lo que pasa y por lo tanto no toma cartas en el asunto. Hay que darle a conocer la problemática y exhortar a que debe prestar más atención a lo que pasa dentro de la franquicia. Posteriormente, romper esos estereotipos con actividades que los colaboradores puedan resolver para que la Jefa se guíe por las habilidades y destrezas y no por estereotipos. Concientizar a todos y a la jefa de lo peligrosos que pueden ser los estereotipos y cómo pueden afectar a toda la organización. Impartir talleres de capacitación acerca del liderazgo y trabajo en equipo.